Kamal Ariff bin Hj Abdul Rahim lwn Majlis Agama Islam Negeri Pulau Pinang

MAHKAMAH TINGGI (PULAU PINANG) — GUAMAN SIVIL NO 22–205 TAHUN 2001
CHEW SOO HO PK
21 OKTOBER 2010

Undang-undang pekerjaan — Penamatan Pekerjaan — Kesahan — Jawatan pegawai tadbir secara kontrak — Penamatan kerja sebelum tamat tempoh kontrak — Sama ada penamatan secara salah — Sama ada kontrak tetap yang disamarkan sebagai kontrak — Sama ada penamatan bertentangan dengan perkara 5 dan 8 Perlembagaan Persekutuan

Plaintif mula berkhidmat dengan defendan dari 3 Jun 1992 sebagai pegawai tadbir (sementara) bagi tempoh tiga tahun ('pelantikan pertama'). Tetapi sebelum tamat tempoh tiga tahun tersebut, pihak defendan telah membatalkan surat pelantikan pertama dan menawarkan kepada plaintif jawatan pegawai tadbir secara kontrak untuk tempoh dua tahun mulai 1 Januari 1994 ('perlantikan kedua'). Mulai 1 Januari 1996, plaintif dilantik semula sebagai pegawai tadbir juga bagi tempoh dua tahun lagi ('pelantikan ketiga'). Seterusnya melalui surat defendan bertarikh 17 Disember 1997, defendan telah menyambung perkhidmatan plaintif sebagai pegawai tadbir ('kontrak') bagi tempoh empat tahun mulai 1 Januari 1998 ('pelantikan terakhir'). Walau bagaimanapun, perkhidmatan plaintif telah ditamatkan pada 15 Julai 2000 dengan notis penamatan oleh defendan bertarikh 13 Jun 2000 iaitu sebelum tamat tempoh pelantikan terakhir plaintif. Penamatan tersebut adalah kerana defendan telah memperolehi kelulusan untuk tiga jawatan tetap bagi pegawai gred 3 mulai 1 Julai 1999 daripada Perbendaharaan Malaysia. Walaupun plaintif telah hadir untuk temuduga, dia gagal dipilih untuk jawatan tetap tersebut. Plaintif menyatakan bahawa jawatannya ialah suatu kontrak tetap yang disamarkan sebagai suatu kontrak dalam tempoh tertentu dan dengan itu penamatan perkhidmatannya adalah suatu perlanggaran perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan ('Perlembagaan'). Plaintif dengan itu memohon satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah salah, tidak sah, bertentangan dengan undang-undang dan tidak mempunyai efek dan dengan itu menuntut ganti rugi.

Diputuskan, menolak tuntutan plaintif dengan kos:

(1) Di atas fakta kes ini, jawatan pegawai tadbir tetap didapati tidak wujud semasa pelantikan-pelantikan plaintif sehingga Perbendaharaan Malaysia memberi kelulusan untuk mewujudkan tiga jawatan tetap tersebut.

Defendan adalah sebuah jabatan kerajaan negeri dan dengan itu perwujudan jawatan baru atau tambahan kepada perjawatan negeri tertakluk kepada kelulusan persekutuan seperti yang diperuntukkan dalam perkara 112 Perlembagaan. Oleh itu kewujudan jawatan tetap kelihatan adalah diluar kawalan defendan. Kontrak plaintif di bawah keadaan sedemikian adalah wajar dan harus diterima sebagai kontrak tulen (lihat perenggan 13–14).

(2) Defendan ialah jabatan di bawah perkhidmatan Kerajaan Negeri Pulau Pinang. Dengan itu, plaintif yang bekerja sebagai seorang pegawai kontrak defendan sebenarnya berkhidmat dengan perkhidmatan Kerajaan Negeri Pulau Pinang. Seksyen 52(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ('Akta') secara jelas mengecualikan pemakaian bahagian VI Akta tersebut, yang berkaitan dengan representasi pembuangan kerja, kepada perkhidmatan kerajaan atau seorang pekerja yang dilantik oleh kerajaan. Ini bermakna s 20 Akta tersebut tidak terpakai dalam kes plaintif (lihat perenggan 15 & 18).

(3) Selanjutnya, semasa plaintif ditamatkan perkhidmatannya, kontraknya dengan defendan yang berkuatkuasa ketika itu ialah perjanjian perlantikan terakhir. Mahkamah mendapati kontrak ini tidak dilanggar dan ia adalah sah dan berkuatkuasa ketika plaintif ditamatkan perkhidmatannya. Dengan itu plaintif telah gagal membuktikan, atas imbangan kebarangkalian, bahawa tindakan ahli-ahli panel yang ditohmahkan sebagai bertindak mala fide, telah melanggar mana-mana kontrak perkhidmatannya dengan defendan yang menyebabkan penamatan kontraknya (lihat perenggan 20–21).

(4) Perkhidmatan plaintif ditamatkan berpandukan kepada klausa 9 perjanjian perkhidmatan plaintif dengan defendan dan plaintif dibayar ganjaran berikutan penamatan perkhidmatannya. Walaupun plaintif ditamatkan perkhidmatan sebelum tamat tempoh kontrak, ia adalah menurut peruntukan perjanjian tersebut. Dengan itu didapati bahawa penamatan perkhidmatan plaintif adalah menurut hak defendan dan ia adalah teratur dan tidak terjumlah kepada pemecatan atau pembuangan kerja plaintif (lihat perenggan 26–27).

(5) Berdasarkan kepada undang-undang dan autoriti-autoriti, mahkamah sememangnya mempunyai bidang kuasa untuk mendengar tuntutan deklarasi kes plaintif ini. Walau bagaimanapun isu ganti rugi telah menjadi akademik dengan keputusan mahkamah ini (lihat perenggan 31–32). *Mohd Ahmad v Yang Dipertua Majlis Daerah Jempoh, Negeri Sembilan & Anor* [1997] 3 CLJ 135 dirujuk.

[English summary

The plaintiff commenced his employment with the defendant from 3 June 1993 as administrative officer (temporary) for the period of three years ('the

first appointment'). However, before the end of the three years period, the defendant had revoked the first appointment letter and offered the plaintiff the position of contractual administrative officer for the period of two years from 1 January 1994 ('the second appointment'). From 1 January 1996, the plaintiff was reappointed as administrative officer, also for another two years ('the third appointment'). Further by the defendant's letter dated 17 December 1997, the defendant continued the plaintiff's service as the administrative officer ('contract') for the period of four years from 1 January 1998 ('the last appointment'). However, the plaintiff's services was terminated on 15 July 2000 via a notice of termination by the defendant dated 13 June 2000 ie before the end of the period of the plaintiff's last appointment. The termination was because the defendant had obtained the approval for three permanent positions for grade 3 officer from 1 July 1999 from the Malaysian Treasury. Although the plaintiff attended the interview, he failed in the selection for the permanent position. The plaintiff stated that his position was a permanent contract implied as a contract for a certain period and therefore the termination of his service was a breach of arts 5(1) and 8 of the Federal Constitution ('Constitution'). The plaintiff therefore applied for a declaration that the termination of his service was wrong, illegal and against the law and did not have effect and therefore claimed damages.

Held, dismissing the plaintiff's claim with costs:

(1) On the facts of this case, the position of permanent administrative officer was found not to be in existence during the appointments of the plaintiff until the Treasury Malaysia had given the approval to create the three permanent positions. The defendant is a state government department and therefore the creation of a new position or addition to the state appointment was subject to the approval from the federal as provided under art 112 of the Constitution. Therefore the existence of the permanent position was viewed as beyond the defendant's control. The plaintiff's contract under such circumstances was proper and should be accepted as a genuine contract (see paras 13–14).

(2) The defendant was a department under the Penang State Government's services. Therefore the plaintiff who works as the defendant's contractual officer was in fact in service of the Penang State Government. Section 52(1) of the Industrial Relations Act 1967 clearly exempted the use of part VI of the Act, which was related to the representation for dismissal, to government services or an employee who had beenappointed by the government. This meant that s 20 of the Act was not applicable in the plaintiff's case (see paras 15 & 18).

(3) Further, when the plaintiff's services were terminated, his contract with the defendant which was still in effect at that time was the last appointment. The court found that this contract was not breached and it

was valid and effective when the plaintiff's services were terminated. Thus, the plaintiff had failed to prove, on the balance of probability, that the acts of the the panel which was alleged to be mala fide, had breach any of his service contract with the defendant causing the termination of his contract (see paras 20–21).

(4) The plaintiff's services were terminated based on cl 9 of the plaintiff's service agreement with the defendant and the plaintiff was paid the benefits according to the termination of his service. Although the plaintiff was terminated before the end of the contract period, it was in accordance to the agreement. Therefore it was found that the termination of the plaintiff's service was in accordance to the defendant's rights and was in order and did not amount to the plaintiff's suspension or dismissal. (see paras 26–27)

(5) Based on the law and the authorities, the court indeed had the jurisdiction to hear the declaratory claim of the plaintiff's case. However, the issue of damages had became academic with the court's decision (see paras 31–32). *Mohd Ahmad v Yang Dipertua Majlis Daerah Jempoh, Negeri Sembilan & Anor* [1997] 3 CLJ 135 referred.]

Nota-nota

Untuk kes–kes penamatan pekerjaan, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (4th E, 2011 Reissue) perenggan 1320–1330.

Kes–kes yang dirujuk

Barkath Ali bin Abu Backer v Anwar Kabir bin Abu Backer & Ors [1997] 4 MLJ 389 (dirujuk)

Dr A Dutt v Assunta Hospital [1981] 1 MLJ 304, MD (dirujuk)

Francis v Municipal Councillors of Kuala Lumpur [1962] MLJ 407; [1962] 1 LNS 40, PC (dibeza)

Gnanasundram v Public Services Commission [1966] 1 MLJ 157; [1966] 1 LNS 219 (dirujuk)

Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd [1981] 2 MLJ 129, MP (dirujuk)

Han Chiang School/Penang Han Chiang Associated Chinese Schools Association and Nationla Union of Teachers in Independent Schools, W Malaysia [1988] 2 ILR 611, MPh (dibeza)

Mohd bin Ahmad v Yang Dipertua Majlis Daerah Jempol, Negeri Sembilan & Anor [1997] 3 CLJ 135; [1997] 2 MLJ 361, MP (diikut)

Shamsulbahrie Shafie v Titan Petchem (M) Sdn Bhd [2010] 4 CLJ 242, MT (dirujuk)

Terry v East Sussex County Council [1976] ICR 536 (dirujuk)

Wee Lian Construction Sdn Bhd v Ingersoil Jati Malaysia Sdn Bhd [2010] 3 MLJ 425, MR (dirujuk)

Wong Swee Chin v PP [1981] 1 MLJ 212, MP (dirujuk)

Zakiah bte Ishak v Majlis Daerah Hulu Selangor Darul Ehsan [2005] 6 MLJ 517; [2005] 4 CLJ 11 (diikut)

Undang–undang uang dirujuk

Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ss 20, s 26(2), 52, 52(1)
Akta Relief Spesifik 1950
Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980 A 15 k 16
Pelembagaan Persekutuan perkara 5, 5(1), 8, 112, 132

Pravin Kaur Jessy (Jessy & Associates) bagi pihak plaintif.
Jeyasingam Balasingam (Nurul Ishtar Ismail bersamanya) (Ghazi & Lim) bagi pihak defendan.

Chew Soo Ho PK:

FAKTA RINGKAS

[1] Plaintif mula berkhidmat dengan defendan dari 3 Jun 1992 menurut surat perlantikan bertarikh 26 Mei 1992 yang dikeluarkan oleh defendan dengan jawatan sebagai pegawai tadbir (sementara) bagi tempoh tiga tahun dari 3 Jun 1992 dengan gaji sebanyak RM1,071 sebulan ('perlantikan pertama').

[2] Sebelum tamat tempoh tiga tahun tersebut, pihak defendan telah melalui suratnya bertarikh 3 Mac 1994 membatalkan surat perlantikan pertama dan menawarkan kepada plaintif jawatan pegawai tadbir secara kontrak untuk tempoh dua tahun mulai 1 Januari 1994 dengan gaji bulanan RM1,201 ('perlantikan kedua').

[3] Mulai 1 Januari 1996, plaintif dilantik semula sebagai pegawai tadbir juga bagi tempoh dua tahun dengan gaji pokok RM1,421 sebulan ('perlantikan ketiga').

[4] Melalui surat defendan bertarikh 17 Disember 1997, defendan telah menyambung perkhidmatan plaintif sebagai pegawai tadbir (kontrak) bagi tempoh empat tahun mulai 1 Januari 1998 dengan gaji pokok RM1,551 sebulan ('perlantikan terakhir').

[5] Perlantikan terakhir sepatutnya akan tamat tempohnya pada 1 Januari 2002. Walau bagaimanapun, perkhidmatan plaintif telah ditamatkan pada 15 Julai 2000 dengan notis penamatan oleh defendan bertarikh 13 Jun 2000. Ini kerana defendan telah memperolehi kelulusan untuk tiga jawatan tetap bagi pegawai gred 3 mulai 1 Julai 1999 daripada Perbendaharaan Malaysia melalui Kelulusan Perjawatan Bil 12 Tahun 1999 bertarikh 3 Julai 1999 (ikatan B1

ms 361–362) dan jawatan-jawatan tetap tersebut telah diisi setelah temuduga dijalankan. Plaintif telah hadir temuduga tersebut tetapi gagal dipilih untuk jawatan tetap tersebut sebagai pegawai tadbir sepertimana yang diiklankan (ikatan B ms 23–24) oleh defendan. Berpandu kepada klausa 9 perjanjian perkhidmatan bertarikh 1 Januari 1998 iaitu perlantikan terakhir plaintif, defendan telah menamatkan perkhidmatan plaintif dengan notis tersebut. Ketika perkhidmatan plaintif ditamatkan, gaji bulanan beliau ialah RM1,777.60 (ikatan B ms 63).

[6] Plaintif menyatakan semasa temuduga untuk jawatan tetap tersebut, beliau tidak ditanya darihal kelayakan dan pengalamannya tetapi dipersalahkan mengenai dua laporan sulitnya. Ahli-ahli panel mempersoalkan plaintif bahawa plaintif tidak memberi pandangan yang menyebelahi defendan serta gagal melindungi kepentingan defendan bahkan plaintif dikatakan mempunyai perangai negatif dan mewujudkan masalah kepada defendan ketika beliau berkhidmat sebagai pegawai tadbir kontrak.

[7] Plaintif juga menyatakan bahawa jawatannya ialah suatu kontrak tetap tetapi disamarkan sebagai suatu kontrak dalam tempoh tertentu. Maka penamatan perkhidmatannya adalah suatu perlanggaran perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan. Dengan itu, plaintif menuntut di antara lain satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah secara salah, batal, tidak sah, bertentangan dengan undang-udang, tidak mempunyai efek dan/atau akibat dan bahawa plaintif adalah berhak kepada semua gaji dan faedah-faedah yang seharusnya diberikan kepada beliau; satu penaksiran gaji-gajinya, ganti rugi, faedah dan kos.

ISU-ISU

[8] Isu-isu yang disarankan oleh plaintif daripada hujahan yang dikemukakan dapat disimpulkan sebagai (i) sama ada kontrak perkhidmatan plaintif sebenarnya merupakan suatu perkhidmatan tetap tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu (*fixed term contract*); (ii) sama ada penamatan plaintif adalah secara mala fide kerana temuduganya adalah tidak adil; dan (iii) sama ada penamatan kerja plaintif bertentangan dengan perkara 5 dan 8 Perlembagaan Persekutuan.

[9] Tiga isu yang dibangkitkan oleh defendan ialah:

(a) sama ada mahkamah sivil mempunyai bidang kuasa untuk mendengar tuntutan plaintif untuk satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah salah, tidak sah, bertentangan dengan undang-undang dan tidak mempunyai efek;

(b) sama ada penamatan perkhidmatan plaintif terjumlah kepada suatu pemecahan kontrak; dan

(c) sekiranya jawapan kepada isu (i) dan (ii) adalah positif, sama ada plaintif berhak ke atas ganti rugi dan faedah-faedah lain.

[10] Ketiga-tiga isu plaintif dan isu (ii) defendan tersebut boleh ditimbang secara isu pertama manakala isu (i) defendan di atas akan ditimbang sebagai isu kedua. Isu (iii) defendan yang tersebut di atas merupakan perintah berikut (*consequential order*) dan tidak perlu ditimbangkan sebagai isu berasingan.

PENILAIAN

Isu pertama

(a) Sama ada kontrak perkhidmatan plaintif ialah suatu kontrak tempoh tertentu (*fixed term contract*) atau suatu perkhidmatan tetap tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu.

(b) Sama ada penamatan plaintif adalah secara mala fide.

(c) Sama ada ia bertentangan dengan perkara 5 dan 8 Perlembagaan Persekutuan.

(d) Sama ada penamatan plaintif terjumlah kepada suatu pemecahan kontrak.

[11] Keterangan plaintif serta hujahannya menumpukan kepada empat perlantikan seperti yang dinyatakan di atas yang mana perkhidmatannya dengan defendan didapati adalah berturut-turut selama lapan tahun mulai 3 Jun 1999 sehingga beliau ditamatkan perkhidmatan pada 15 Julai 2000. Fakta ini adalah tertera daripada tempoh-tempoh perkhidmatan yang dinyatakan dalam keempat-empat perlantikan tersebut (lihat ikatan B ms 1–4,10–11 dan 32–34,13–17 dan 18–22 masing-masing) dan ia tidak dinafikan. Plaintif berhujah bahawa dengan tempoh perkhidmatan yang begitu panjang selama lapan tahun berturut-turut dan diikuti dengan perlantikan jawatan tetap untuk mengambilalih jawatan yang sama yang plaintif menjawat sebelum perkhidmatannya ditamatkan, perkhidmatan plaintif dengan defendan sebenarnya ialah suatu perkhidmatan tetap tetapi disamarkan sebagai perkhidmatan bertempoh tertentu. Untuk menyokong hujahan tersebut, plaintif merujuk kepada kes *Han Chiang School/Penang Han Chiang Associated Chinese Schools Association and Nationla Union of Teachers In Independent Schools, W Malaysia* [1998] 2 ILR 611 yang mana berdasarkan fakta kes itu, Mahkamah Perusahaan telah memutuskan 35 orang guru tersebut yang dilantik atas kontrak tempoh tertentu adalah sebenarnya terletak pada pekerjaan biasa yang disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu; maka keengganan pihak sekolah untuk terus melantik mereka adalah dianggap

sebagai pemecatan tanpa sebab yang adil dan munasabah di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Defendan berhujah bahawa kes *Han Chiang* adalah tidak terpakai di dalam kes kini atas alasan-alasan bahawa:

(a) Perkhidmatan plaintif diperbaharui atas permohonan plaintif kepada defendan untuk setiap perlantikan tersebut sebelum tamat tempoh perkhidmatan masing-masing dan ia tidak diperbaharui secara automatik.

(b) Terdapat waran perjawatan daripada Perbendaharaan Malaysia untuk tiga jawatan pegawai tadbir tetap yang plaintif ketahui.

(c) Defendan telah mengiklankan di suratkhabar untuk tiga jawatan tersebut (ikatan B ms 23–24).

(d) Plaintif telah memohon jawatan tersebut dan menghadiri temuduga bersama-sama tiga pegawai kontrak yang lain dan calon-calon lain untuk tiga jawatan tetap itu.

(e) Hasil temuduga tersebut, tiga orang calon berjaya dilantik. Plaintif dan seorang pegawai kontrak bernama Yusoff bin Abdul Kadir telah gagal dalam temuduga tersebut.

[12] Isu penting untuk diputuskan ialah sama ada kontrak tempoh tertentu (*fixed term contract*) dalam kes ini ialah suatu kontrak yang tulen (*genuine*) atau ia merupakan suatu kontrak biasa tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu berpandu kepada kes *Han Chiang* di atas. Mahkamah Perusahaan dalam kes *Han Chiang* telah merujuk kepada petikan kata Phillips J dalam *Terry v East Sussex County Council* [1976] ICR 536 mengenai pekerjaan di bawah tempoh tertentu seperti berikut:

> The great thing is to make sure that the case is a genuine one … On the one hand, employers who have a genuine need for a fixed term employment which can be seen from the outset not to be ongoing, need to be protected. On the other hand, employees have to be protected against being deprived of their rights through ordinary employments being dressed up in the form of temporary fixed term contracts. What we are saying in this judgment is that there is no magic about fixed term contracts; that they are not … excluded from the Act.

[13] Maka sama ada suatu kontrak tempoh tertentu itu kontrak tulen (*genuine*) atau sebaliknya, ia adalah tertakluk kepada fakta kes masing-masing. Dalam kes *Han Chiang* yang tersebut di atas, Sekolah Han Chiang telah ditubuhkan sejak tahun 1951 dan semua guru-guru sejak penubuhannya sehingga tahun 1985 iaitu ketika berlaku pertikaian penamatan kontrak perkhidmatan yang melibatkan 35 orang guru, adalah dilantik secara kontrak dengan tempoh dua tahun dan ia diperbaharui oleh jawatankuasa mengurus sekolah kelihatan atas budi bicara pihak sekolah. Dari fakta tersebut, jawatan

guru-guru sekolah memang suatu keperluan Sekolah Han Chiang dan sejak penubuhannya dari tahun 1951 sehingga 1985 selama 34 tahun, sekolah tersebut berterusan sebagai sebuah institusi pendidikan dengan guru-guru yang mengajar murid-murid di sekolah tersebut. Pada tahun 1985, terdapat 83 orang guru. Maka fakta ini tersendiri adalah amat jelas sekali bahawa jawatan guru-guru memang suatu jawatan yang terwujud sejak penubuhan sekolah dan apabila sekolah tersebut masih berterusan selama 34 tahun dengan adanya seramai 83 orang guru lagi, jawatan guru tersebut, dari segi itu, haruslah disifatkan sebagai suatu jawatan tetap dan dengan itu, apabila guru-guru yang dilantik secara kontrak dengan tempoh dua tahun tertentu tertakluk kepada pembaharuan oleh pihak sekolah, mahkamah ini berpendapat ia adalah betul kontrak sebegini wajar dianggap sebagai kontrak yang tidak tulen kerana ia mengetepikan hak pekerja-pekerja daripada suatu pekerjaan biasa atau pekerjaan tetap dengan melantik guru-guru secara berkontrak. Pendek kata, jawatan guru memang terwujud sejak mula-mula lagi dan jika pihak majikan ingin melantik guru-guru sekolahnya ke jawatan tetap, ia memang boleh membuat demikian kerana jawatan itu wujud dan berterusan tetapi pihak majikan telah tidak melantik guru-guru tersebut ke dalam jawatan tetap dan hanya melantik atas kontrak dua tahun atas alasan yang lebih diketahui mereka. Akan tetapi, di dalam fakta kes di depan mahkamah ini, jawatan pegawai tadbir tetap didapati tidak terwujud semasa perlantikan-perlantikan plaintif sehingga Perbendaharaan Malaysia memberi kelulusan untuk mewujudkan tiga jawatan tetap tersebut pada 9 Julai 1999 (ikatan B ms 360–362). Oleh itu, ia dapat dibezakan daripada kes *Han Chiang* tersebut. Defendan, Majlis Agama Islam Negeri Pulau Pinang adalah sebuah jabatan kerajaan negeri. Maka, perwujudan jawatan baru atau tambahan kepada perjawatan negeri adalah tertakluk kepada kelulusan Persekutuan. Ini jelas diperuntukkan di dalam perkara 112 Perlembagaan Persekutuan yang berbunyi:

A B C D E F G H I

112

(1) Tertakluk kepada Fasal (2), tiada Negeri boleh, tanpa kelulusan Persekutuan, membuat apa-apa tambahan kepada perjawatannya atau perjawatan bagi mana-mana jabatannya, atau mengubah kadar bagi gaji dan emolumen yang sudah tetap, jika kesan daripada perbuatan sedemikian akan menambah liabiliti Persekutuan berkenaan dengan pencen, ganjaran atau elaun lain yang seumpamanya.

(2) Perkara ini tidak terpakai bagi —

(a) pelantikan tidak berpencen yang gaji maksimumnya tidak melebihi empat ratus ringgit sebulan atau apa-apa amaun lain yang ditetapkan melalui perintah oleh yang di-Pertuan Agong; atau

(b) pelantikan berpencen yang gaji maksimumnya tidak melebihi seratus ringgit sebulan atau apa-apa amaun lain yang ditetapkan melalui perintah oleh Yang di-Pertuan Agong.

[14] Dengan itu, selagi kelulusan perjawatan tetap tidak diperolehi daripada Persekutuan, jabatan kerajaan negeri adalah disekat daripada melantik mana-mana pegawai yang diperlukan untuk menyandang sesuatu jawatan tetap yang masih belum diluluskan melainkan secara kontrak atau sementara sahaja. Kedudukan ini adalah sama bagi kes plaintif. Dari segi itu, tidak wajar disimpulkan bahawa jawatan tetap itu terwujud sejak plaintif dilantik tetapi dilindungi dengan kontrak tempoh tertentu. Kewujudan jawatan tetap kelihatan adalah di luar kawalan defendan. Atas fakta kes ini dibandingkan dengan kes *Han Chiang*, ia tersendiri amatlah jelas sekali bahawa kes *Han Chiang* dapat dibezakan dan ia tidak terpakai di bawah situasi kes ini jika pun undang-undang perhubungan perusahaan digunapakai dalam kes ini. Kontrak perkhidmatan plaintif dengan defendan sebelum kelulusan daripada Perbendaharaan hanya boleh dimasukkan secara tempoh tertentu atau sementara sahaja. Kontrak plaintif di bawah keadaan sedemikian adalah wajar dan harus diterima sebagai kontrak tulen.

[15] Plaintif walaupun bekerja sebagai seorang pegawai kontrak defendan adalah berkhidmat dengan Perkhidmatan Kerajaan Negeri Pulau Pinang kerana defendan ialah sebuah jabatan di bawah Perkhidmatan Kerajaan Negeri Pulau Pinang. Daripada surat tawaran perlantikan kedua plaintif (ikatan B ms 10), ia jelas dinyatakan plaintif pada setiap masa adalah tertakluk kepada perintah am kerajaan, arahan pentadbiran dan pekeliling-pekeliling yang dikeluarkan dari semasa ke semasa mengenai perkhidmatan pegawai dalam perkhidmatan awam. Klausa seumpamanya juga diperuntukkan di dalam perjanjian perlantikan ketiga (ikatan B ms 13–16 di klausa 5(6)), sama juga di dalam perjanjian perlantikan terakhir (ikatan B ms 18–21 di klausa 5(6)). Perintah-perintah am kewangan dan arahan/perintah pentadbiran kerajaan adalah hanya terpakai pada perkhidmatan kerajaan. Seseorang kakitangan kontrak sama ada di jabatan persekutuan, negeri atau badan berkanun adalah berkhidmat di perkhidmatan kerajaan selagi beliau menjawat jawatannya dalam tempoh kontrak tertentunya.

[16] Bagi pekerja kategori ini khususnya dan perkhidmatan kerajaan amnya, adakah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 terpakai terhadap perkhidmatan kerajaan iaitu sama ada ia merangkumi penamatan kontrak atau pemecatan pekerja-pekerja dalam perkhidmatan kerajaan? Seksyen 52(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177) memperuntukkan bahawa:

52

(1) Parts II, III, IV, V and VI shall not apply to any Government service or to any service of any statutory authority or to any workman employed by Government or by any statutory authority.

(2) The provisions of this Act relating to trade dispute other than subsection 26(2) and subsection 30(4) shall apply to any matter referred to or brought to the notice of the Court under this Act.

[17] Bahagian VI Akta yang sama ialah mengenai representasi pembuangan kerja yang berkaitan secara langsung dengan penamatan pekerjaan plaintif di dalam kes ini. Mahkamah Persekutuan dalam kes *Dr A Dutt v Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 309 telah memutuskan bahawa penamatan kontrak 'simpliciter' iaitu penamatan secara notis menurut kontrak dan tanpa alasan, jika tidak berdasarkan alasan yang adil dan saksama, masihlah dianggap suatu pemecatan. Dalam *Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd* [1981] 2 MLJ 129 (MP), YA Raja Azlan Shah HBM (seperti baginda pada ketika itu) berkata:

> We do not see any material difference between a termination of the contract of employment by due notice and a unilateral dismissal of a summary nature. The effect is the same and the result must be the same.

[18] Walau bagaimanapun, dengan s 52(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang secara jelas mengecualikan pemakaian Bahagian VI Akta tersebut kepada perkhidmatan kerajaan atau seorang pekerja yang dilantik oleh kerajaan, ia bermakna undang-undang perhubungan perusahaan menurut Bahagian VI iaitu s 20 Akta tersebut adalah tidak terpakai di dalam kes plaintif. Seksyen 52(2) seperti yang dipetik di atas juga mengecualikan pemakaian s 26(2) dan s 30(4) Akta yang sama kepada perkhidmatan kerajaan. Ini bererti kes-kes seperti *Dr A Dutt v Assunta Hospital, Goon Kwee Phoy v J & P* Coats dan *Han Chiang* yang merupakan kes-kes di bawah Bahagian VI mengenai pembuangan kerja di bawah s 20 dan pertikaian perusahaan yang dirujuk menurut s 26(2) Akta yang sama masing-masing adalah tidak berkaitan di dalam kes plaintif ini.

[19] Atas alasan-alasan tersebut, saya memutuskan bahawa undang-undang menurut s 20 (Bahagian VI) (Pembuangan pekerjaan) dan pertikaian perusahaan menurut s 26(2) Akta tersebut serta nas-nas berkaitan adalah tidak terpakai kepada pekerja yang dilantik oleh kerajaan seperti plaintif. Mahkamah ini juga mendapati bahawa perlantikan-perlantikan plaintif secara kontrak atau sementara dengan tempoh tertentu adalah tidak membawa niat dan maksud menyamarnya daripada pekerjaan tetap demi menjejaskan hak dan kepentingan plaintif sebagai seorang pekerja. Oleh itu, perkhidmatan plaintif hanya dikuasai dan tertakluk kepada terma-terma dan syarat-syarat yang terkandung di dalam kontrak perkhidmatannya. Penamatan kerja plaintif menurut terma yang dipersetujui, dengan itu adalah tidak bertentangan dengan perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan.

[20] Mengenai isu mala fide akibat tomahan yang dibuat terhadap plaintif ketika temuduganya untuk jawatan tetap oleh ahli panel mengenai dua laporan sulit yang disediakan oleh beliau semasa menjawat pegawai tadbir dengan defendan iaitu mengenai penjualan tanah Lot 2581, Telok Air Tawar, Butterworth dalam Projek Taman Sejahtera dan tanah Baitulmal GM 914, Lot 728 Mukim 20, Seberang Perai Tengah, plaintif mengatakan bahawa temuduga tersebut dijalankan tanpa beliau ditanya mengenai kelayakan dan pengalamannya tetapi ahli-ahli panel ingin tahu mengapa beliau tidak memberi pandangan yang menyebelahi defendan dan mendakwa beliau telah menunjukkan sikap negatif serta gagal melindungi kepentingan defendan, sebaliknya menimbulkan masalah kepada defendan (lihat S & J 14, kenyataan saksi plaintif, eksh P1). Apabila prinsip undang-undang mengenai pembuangan kerja menurut s 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Bahagian VI) tidak terpakai kepada perkhidmatan kerajaan atau seorang pekerja yang dilantik oleh kerajaan mengikut s 52 Akta yang sama, maka s 30(5) Akta sama yang menghendakkan mahkamah bertindak menurut ekuiti, hati nurani yang baik dan merit kes yang substansial tanpa mementingkan teknikaliti dan bentuk perundangan yang berkaitan dengan ss 20 dan s 26(2) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah pada hemat saya juga tidak terpakai. Dengan itu, mahkamah ini tidak boleh menggunakan prinsip ekuiti untuk mempertimbangkan isu plaintif tetapi mahkamah hanya boleh menimbangkan fakta yang dikatakan sebagai mala fide tersebut semata-matanya dari segi kontrak plaintif dengan defendan demi menentukan sama ada tindakan ahli-ahli panel temuduga tersebut telah melanggar apa-apa syarat kontrak perkhidmatan plaintif tersebut. Semasa plaintif ditamatkan perkhidmatannya, kontraknya dengan defendan yang berkuatkuasa ketika itu ialah perjanjian perlantikan terakhir (ikatan B ms 18–21). Saya telah meneliti kesemua klausa yang terkandung di dalam perjanjian ini tetapi tidak dapat dilihat keterangan plaintif tersebut dapat disifatkan sebagai telah melanggar mana-mana satu terma perjanjian tersebut. Terma-terma perjanjian ini tidak kurniakan hak kepada plaintif untuk beliau dipertimbangkan perlantikan jika terdapat jawatan tetap atau untuk beliau sewajarnya dipanggil untuk temuduga serta diberi peluang yang adil dalam temuduga. Sungguhpun aspek keterangan plaintif ini tidak dicabar atau dipersoalkan semasa soal balas ke atas beliau oleh peguamcara bijaksana defendan yang terjumlah kepada suatu pengakuan keterangan plaintif tersebut (lihat *Wong Swee Chin v Public Prosecutor* [1981] 1 MLJ 212 di ms 213 (MP), pengakuan ini kelihatan tidak bernilai kerana ia tidak melanggar mana-mana terma perjanjian perlantikan terakhir plaintif. Oleh yang demikian, saya memutuskan bahawa kontrak perlantikan terakhir plaintif dengan defendan tidak dilanggari dan ia adalah sah dan berkuatkuasa ketika plaintif ditamatkan perkhidmatannya mengikut terma dan syarat kontrak tersebut. Saya juga mendapati dari keterangan-keterangan yang dikemukakan, tindakan ahli panel temuduga tidak dapat disifatkan sebagai bertentangan dengan perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan kerana menurut keterangan saksi-saksi defendan

serta dokumen-dokumen yang dikemukakan, persepsi plaintif di dalam kedua-dua laporan sulitnya mengenai kedua-dua bidang tanah defendan seperti yang tersebut di atas telah dibuktikan sebagai suatu persepsi yang kebarangkalian salah. Jika plaintif menyediakan laporan sulitnya dengan fakta asasnya yang berkemungkinan tidak betul atau salah, bolehkah beliau mempersalahkan ahli-ahli panel temuduga atau defendan kerana tidak memilih dan melantiknya ke jawatan tetap selepas jawatan tetap ini diwujudkan dan diluluskan oleh Perbendaharaan Malaysia pada 9 Julai 1999? Apakah bentuk atau cara soalan-soalan hendak ditanya dalam sesuatu temuduga adalah budi bicara penuh ahli-ahli panel temuduga sama juga dengan keputusan mereka kerana ia adalah hak majikan untuk memilih dan melantik sesiapa pekerja yang mereka suka. Ia bukan tugas mahkamah untuk memaksa majikan untuk memilih atau melantik pekerja yang mereka tidak ingini sebab mahkamah tidak berkuasa untuk campur tangan dalam hal urusan atau operasi majikan termasuk budi bicara mereka dalam hal perlantikan pekerja-pekerja. Dari segi itu dan khususnya dengan laporan-laporan sulit plaintif yang telah dibuktikan sebagai bertentangan dengan fakta yang benar dan betul, tindakan ahli-ahli panel temuduga yang menyoal plaintif mengenainya, pada hemat mahkamah ini tidak boleh disifatkan sebagai mala fide.

[21] Atas imbangan kebarangkalian, mahkamah ini memutuskan plaintif telah gagal membuktikan bahawa tindakan ahli-ahli panel yang ditomahkan sebagai bertindak mala fide, telah melanggar mana-mana terma kontrak perkhidmatannya dengan defendan yang menyebabkan penamatan kontraknya.

[22] Beralih kepada isu sama ada penamatan plaintif terjumlah kepada suatu pemecahan kontrak, defendan berhujah bahawa menurut klausa 9 terma dan syarat perjanjian perlantikan terakhir plaintif, defendan berhak menamatkan kontrak perkhidmatan plaintif dengan memberikan notis sebulan kepada plaintif. Untuk menyokong hujahan tersebut, defendan merujuk kepada kes *Wee Lian Construction Sdn Bhd v Ingersoil Jati Malaysia Sdn Bhd* [2010] 3 MLJ 425 dan *Zakiah bte Ishak v Majlis Daerah Hulu Selangor Darul Ehsan* [2005] 6 MLJ 517; [2005] 4 CLJ 11 dari Mahkamah Rayuan. Prinsip undang-undang daripada kes *Wee Lian Construction Sdn Bhd* ialah bahawa sesiapa yang menandatangani sesuatu dokumen kontrak adalah terikat pada terma-terma tersebut walaupun beliau tidak membacanya. Plaintif tidak menafikan tandatangannya pada kontrak perkhidmatannya seperti di ikatan B ms 18–22 serta terma-terma yang terkandung di dalamnya. Apa yang dipertikaikan oleh plaintif ialah sungguhpun terma kontrak tersebut memperuntukkan penamatan perkhidmatannya tetapi sekiranya penamatan tersebut dilakukan bertentangan dengan prinsip undang-undang perhubungan perusahaan seperti ia tidak mengikuti ekuiti, suara hati yang baik dan sebagainya, maka

penamatan sebegini adalah disifatkan sebagai pemecatan atau pembuangan yang mana plaintif berhak untuk remedi yang dipohon. Dengan dapatan mahkamah seperti yang dihuraikan di atas berdasarkan s 52 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, maka pertimbangan tuntutan plaintif hanya seharusnya tertumpu kepada kontrak perkhidmatan beliau dengan defendan sahaja iaitu perjanjian di ikatan B ms 18–22 menurut undang-undang kontrak. Dalam kes *Zakiah bte Ishak v Majlis Daerah Hulu Selangor Darul Ehsan* (di atas), faktanya menunjukkan ia juga melibatkan suatu kontrak perkhidmatan dengan tempoh tertentu iaitu satu tahun dan klausa 9 kontrak tersebut mengizinkan pihak Majlis Dearah Hulu Selangor (defendan) menamatkan perkhidmatan plaintif dengan memberi tiga bulan notis; semasa masih dalam tempoh tiga bulan notis, ekoran suatu mesyuarat lembaga disiplin, pihak defendan telah menamatkan perkhidmatan plaintif dengan notis 24 jam dan sebulan gaji. Terkilan, plaintif memulakan tindakan untuk menuntut (i) perisytiharan bahawa penamatan perkhidmatan atau pembuangan kerjanya adalah batal dan tidak sah dan beliau masih lagi seorang pengkhidmat defendan; (ii) tunggakan gaji; dan (iii) ganti rugi. Mahkamah Tinggi telah menolak tuntutan plaintif dan rayuannya ke Mahkamah Rayuan juga ditolak. Mahkamah Rayuan telah memutuskan, di antara lain, seperti berikut:

> Diputuskan
>
> Oleh Arifin Zakaria HMR (kini HBM) menyampaikan penghakiman Mahkamah Rayuan:
>
> (1) Terma dan syarat-syarat perkhidmatan plaintif terkandung di dalam surat tawaran yang menyatakan dengan jelas bahawa perkhidmatannya adalah atas dasar kontrak bagi tempoh satu tahun. Perenggan 9 pada kontrak formal perkhidmatan juga menyebut dengan jelas bahawa defendanberhak untuk menamatkan perkhidmatan plaintif dengan memberi tiga bulan notis secara bertulis atau satu bulan gaji sebagai notis. Yang Arif Hakim dengan itu betul apabila memutuskan bahawa penamatan kontrak perkhidmatan plaintif adalah selaras dengan hak defendan seperti yang termaktub dalam perenggan 9. Tentang soal motif atau alasan penamatan, ia adalah terpulang kepada defendan sebagai majikan. Kontrak pekerjaan plaintif telah ditamatkan; beliau tidak dibuang kerja. Oleh yang demikian, soal memberikannya hak untuk didengar tidak berbangkit. Ini bukanlah kes pembuangan kerja yang berlindung di sebalik penamatan kerja (*Gnanasundram v Public Services Comission* [1966] 1 MLJ 517; [1966] 1 LNS 219 dan *Quek Chek Yen v Majlis Daerah Kulai* [1986] 2 MLJ 290; [1986] 1 LNS 37 diikuti).
>
> …,

[23] Di ms 82 penghakiman Mahkamah Rayuan tersebut, pemerhatian YA Raja Azlan Shah H (sebagaimana baginda pada ketika itu) dalam kes *Gnanasundram v Public Services Commission* [1966] 1 MLJ 517; [1966] 1 LNS 219 telah dirujuk seperti berikut:

Without deciding whether the applicant holds office during pleasure, I am clearly of the opinion that art 135(2) does not apply. The applicant was never dismissed from service. Dismissal pre-supposes some disciplinary proceeding against him whereby he is found guilty of indiscipline and misconduct under the Public Officers (Conduct and Discipline) Regulations 1956. This is not the present position here. This is purely a case of a contract being terminated under one of its clauses. To say that the applicant was dismissed would be to use that word in quite a different sense from any in which as far as I can see, it has hitherto been used.

[24] Kesimpulannya, jika terma dan syarat-syarat perkhidmatan dalam perkhidmatan kerajaan atau badan berkanun (yang terkecuali dari Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menurut s 52 Akta yang sama) yang berasaskan daripada kontrak yang memperuntukkan terma untuk pihak majikan menamatkan pekerjaan mengikut kontrak dengan tempoh tertentu atau sementara, hak itu adalah terletak pada majikan selaras dengan terma kontrak tersebut. Tidak ada alasan perlu diberikan kepada pekerja tersebut jika penamatan beliau dilakukan menurut terma kontrak tersebut melainkan jika ia dinyatakan sebaliknya dalam terma dan syarat-syarat kontrak tersebut. Penamatan perkhidmatan sebegini adalah jelas berbeza daripada pembuangan kerja seperti yang dijelaskan oleh YA Raja Azlan Shah H (sebagai baginda pada ketika itu) dalam kes *Gnanasundram v Public Services Commission* yang dipetik di atas iaitu tanpa apa-apa prosiding tindakan tatatertib dan tanpa pekerja berkenaan didapati bersalah atas salahlaku atau salah disiplin, penamatan perkhidmatannya tidak terjumlah kepada pembuangan kerja apabila beliau ditamatkan menurut terma dan syarat-syarat kontrak perkhidmatannya. Kes *Dr A Dutt v Assunta Hospital* dan *Goon Kwee Phoy* yang melibatkan pekerja bukan dalam perkhidmatan kerajaan atau badan berkanun dapat dibezakan dan tidak terpakai di dalam situasi kes ini. Perbezaan wajar disimpulkan di antara kategori pekerja-pekerja di perkhidmatan swasta dengan perkhidmatan kerajaan. Bagi kategori perkhidmatan swasta, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan undang-undang berkaitan adalah terpakai tetapi bagi perkhidmatan kerajaan yang melibatkan pekerja-pekerja kontrak, ia semata-mata bergantung kepada kontrak dan terma-terma dan syarat-syarat yang terkandung di dalam kontrak tersebut. Bagi maksud pemecatan kategori pekerja-pekerja perkhidmatan kerajaan ini, ia harus melalui proses tindakan tatatertib terhadap mereka berdasarkan kepada Peraturan Pegawai-Pegawai Awam (Kelakuan dan Disiplin) 1956 sekiranya mereka telah melakukan salahlaku atau kesalahan disiplin sebelum pemecatan ditimbangkan sebagai suatu hukuman iaitu pemecatan hanya tertimbul setelah prosiding tatatertib diambil tetapi penamatan kontrak dan bukan pemecatan adalah berdasarkan terma perkhidmatan dalam kontrak. Dalam kes plaintif, tiada prosiding tatatertib diambil terhadapnya, maka tidak ada soal pemecatan tanpa prosiding sedemikian. Mahkamah berpendapat ia adalah tidak wajar dan tidak betul untuk mencampur-adukkan kedua-dua set undang-undang yang menggunakan prinsip undang-undang berbeza dalam menentukan

pembuangan kerja atau pemecatan dan penamatan perkhidmatan menurut terma atau syarat yang termaktub di dalam kontrak perkhidmatan pekerja tersebut.

[25] Dalam perjanjian perkhidmatan plaintif dengan defendan yang terakhir seperti di ikatan B ms 18–21, klausa 9 menyatakan:

> 9 Majlis boleh pada bila-bila masa memberhentikan perkhidmatan Pegawai dengan memberi notis secara bertulis seperti diperuntukkan dalam Jadual kepada Perjanjian ini atau dengan membayar kepadanya satu bulan gaji sebagai ganti notis itu.

[26] Berpandu kepada klausa 9 ini, defendan menamatkan perkhidmatan plaintif melalui notis bertarikh 13 Jun 2000 yang berkuatkuasa pada 15 Julai 2000 (ikatan B ms 27–28). Ganjaran juga telah dibayar kepada plaintif berikutan penamatan perkhidmatannya (ikatan B ms 63–65). Mengenai kontrak plantif bagi tempoh empat tahun dan ia ditamatkan sebelum genap tempoh perkhidmatan empat tahun dari masa beliau dilantik, mahkamah ini mendapati klausa 9 tersebut telah memberikan hak kepada defendan untuk menamatkan perkhidmatan plaintif 'pada bila-bila masa'. Dengan itu, defendan tidak terikat pada tempoh empat tahun sebelum ia boleh menamatkan perkhidmatan plaintif. Klausa 10 juga memberikan hak yang sama kepada plaintif untuk menamatkan perkhidmatannya 'pada bila-bila masa' juga seperti klausa 9.

[27] Atas alasan-alasan tersebut, saya memutuskan penamatan perkhidmatan plaintif adalah menurut hak defendan yang dipersetujui di dalam kontrak perkhidmatan plaintif tersebut dan ia adalah teratur dan tidak terjumlah kepada pemecatan atau pembuangan kerja plaintif; lihat kes-kes *Zakiah Ishak* dan *Gnanasundram* di atas.

ISU KEDUA

[28] Sama ada mahkamah ini mempunyai bidang kuasa untuk mendengar tuntutan plaintif untuk satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah salah, tidak sah, bertentangan dengan undang-undang dan tidak mempunyai efek.

[29] Aturan 15 k 16 Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980 jelas menyentuh bidang kuasa Mahkamah Tinggi dalam isu deklarasi. Ia memperuntukkan:

> 16 No action or other proceeding shall be open to objection on the ground that a merely declaratory judgment or order is sought thereby, and the Court may make binding declarations of right whether or not consequential relief is or could be claimed.

[30] Dalam *Malaysian High Court Practice* 2006, Desk Edition 1, skop bidang kuasa mahkamah mengenai penghakiman atau perintah deklarasi dihuraikan dengan jelas, di antara lain, seperti berikut di ms 175–176: A

> By virtue of O 15 r 16 the court's jurisdiction to make a declaratory order is unlimited subject only to its own discretion. The court has power to grant a declaration irrespective of whether an application has a cause of action or not and even if a cause of action does not exist at the time of the filing an application: *Tan Beng Sooi v Penolong Kanan Pendaftar (United Merchant Finance Bhd, Intervener)* [1995] 2 MLJ 421. See also *BSN Commercial Bank (M) Bhd v Pentadbir Tanah Daerah, Mersing* [1997] 5 MLJ 288. The jurisdiction to make a declaration under the rule is not confined to cases in which the plaintiff has a complete and subsisting cause of action apart from the rule, or, in which the plaintiff also seeks relief apart from the declaration: *Guaranty Trust Co of New York v Hannay* [1915] 2 KB 536 (CA); *Dewan Singh v Thynappa Ltd* [1939] MLJ 278; *Haji Hussin bin Haji Ali v Datuk Haji Mohamed bin Yaacob* [1983] 2 MLJ 227 (FC); *Karpal Singh v Sultan of Selangor* [1988] 1 MLJ 164; *Tengku Maraim v Commsr for Religions Affairs* [1969] 1 MLJ 110. A declaration can be used to ascertain and determine the rights of parties or to determine a point of law, or in place of an order of certiorari, especially where the time to apply for the prerogative order has expired: *Pengarah Tanah dan Galian Wilayah Persekutuan v Sri Lempah Enterprise Sdn Bhd* [1979] 1 MLJ 135, FC; *Pyx Granite Co Ltd v Ministry of Housing & Local Government* [1960] AC 260; [1959] 3 All ER 1 (HL), folld … B C D E

[31] Dalam *Barkath Ali bin Abu Backer v Anwar Kabir bin Abu Backer & Ors* [1997] 4 MLJ 389, ia telah memutuskan di antara lain bahawa Mahkamah Syariah tidak mempunyai kuasa untuk melayan suatu permohonan untuk deklarasi kerana kuasa untuk membenarkan suatu perintah deklarasi adalah tanpa keraguannya suatu kuasa Mahkamah Tinggi (menurut Akta Relief Spesifik 1950 dan A 15 k 16 Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980). Di samping itu, bagi pegawai-pegawai dalam perkhidmatan kerajaan dan badan berkanun yang dikecualikan dari Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk merujuk atau membuat representasi pembuangan kerja mereka kepada Menteri untuk dirujuk ke Mahkamah Perusahaan bagi tuntutan pengembaiian kerja mereka, memohon kepada Mahkamah Tinggi untuk suatu deklarasi di bawah A 15 k 16 kelihatan suatu langkah yang tertunggak untuk mereka menuntut pengembalian kerjanya. Daripada undang-undang dan huraian yang tersebut di atas, ia jelas menunjukkan mahkamah ini memang mempunyai bidang kuasa untuk mendengar tuntutan deklarasi kes plaintif ini. F G H

[32] Isu sebenarnya yang dibangkitkan oleh peguamcara defendan bijaksana daripada hujahannya yang dikemukakan bukan isu bidang kuasa tetapi lebih mirip kepada isu hak plaintif untuk remedi deklarasi yang dituntut berpandu kepada kes *Mohd bin Ahmad v Yang DiPertua Majlis Daerah Jempol, Negeri Sembilan & Anor* [1997] 2 MLJ 361; [1997] 3 CLJ 135 (MP); *Shamsulbahrie Shafie v Titan Petchem (M) Sdn Bhd* [2010] 4 CLJ 242. Mahkamah I

Persekutuan dalam kes *Mohd Ahmad* di atas telah menjelaskan situasi di mana seseorang pekerja, selain daripada pihak menuntut/pekerja yang menuntut pengembalian kerja, tunggakan gaji dan lain-lainnya atas alasan pembuangan kerjanya adalah tidak adil di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan pekerja-pekerja yang menjawat jawatan awam seperti yang disebutkan di dalam perkara 132 Perlembagaan Persekutuan, jika haknya diatur atau dikuasai oleh satu kontrak prkhidmatan biasa, atau di mana hak yang sedemikian tidak diubahasuai atau terjejas oleh mana-mana peruntukan statut, maka dari segi kontrak yang sama hanya membenarkan pekerja tersebut untuk menuntut remedi dalam bentuk ganti rugi sahaja kerana prinsinya ialah undang-undang tidak akan secara khususnya menguatkuasakan kontrak perkhidmatan antara majikan dan pekerjanya dan majikan adalah sentiasa mempunyai kuasa untuk memecat pekerjanya dengan kemungkiran kontrak pekhidmatan tanpa menghadapi apa-apa risiko untuk mengambilnya semula: oleh YA Peh Swee Chin HMP. Kes *Francis v Municipal Councillors of Kuala Lumpur* [1962] MLJ 407; [1962] 1 LNS 40 yang dirujuk oleh peguamcara bijiksana plaintif mengenai ganti rugi yang diawardkan oleh Privy Council sebenarnya berbeza daripada fakta kes plaintif kerana perayu kes itu merupakan pekerja dalam jawatan tetap dan beliau dipecat dari jatawannya. Ia tidak melibatkan kes perkhidmatan secara kontrak dengan tempoh tertentu dan dengan terma penamatannya pada bila-bila masa dengan notis sahaja. Walaupun demikian, Privy Council telah membenarkan tuntutan ganti rugi tetapi tidak mengeluarkan perintah untuk perayu dikembalikan kerjanya, kemungkinan kerana peerayu tidak memplidkan dan menuntut pengembalian kerjanya tetapi menuntutnya di peringkat rayuan sahaja. Kedudukan plaintif dalam kes di hadapan mahkamah ini adalah tergolong di dalam kategori pekerja yang dimaksudkan oleh YA Peh Swee Chin HMP dalam Kes *Wan Mohd Ahmad* tersebut iaitu plaintif merupakan pekerja kategori berlandaskan kontrak semata-mata dan bukan kategori di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 atau perkara 132 Perlembagaan Persekutuan. Oleh yang demikian, plaintif hanya berhak untuk menuntut jika terdapat perlanggaran kontrak perkhidmatannya oleh defendan dan tidak berhak untuk remedi yang membawa maksud dan efek pengembalian kerjanya seperti yang dinyatakan di prayer pertama dalam penyata tuntutannya menurut prinsip kes *Mohd Ahmad*. Walau bagaimanapun, isu ganti rugi ini hanya akademik dengan keputusan mahkamah seperti yang dihuraikan di atas.

KESIMPULAN

[33] Daripada alasan-alasan seperti yang disebutkan di atas dan atas imbangan kebarangkalian, saya memutuskan bahawa plaintif telah gagal

membuktikan tuntutannya dari segi undang-undang dan dapatan fakta kes ini. Dengan itu, tuntutan plaintif adalah ditolak dengan kos RM7,500.

Tuntutan plaintif ditolak dengan kos.

Dilaporkan oleh Mashrifah Ravendran